



3 IDEIAS SOBRE FEEDBACK QUE HERDAMOS...

e que, *sem perceber*, podem estar
limitando o potencial do seu time.

IDEIA #1:

Meu papel é ser a fonte da verdade sobre o que é um erro ou um acerto.

Essa crença nos posiciona como juízes, assumindo que nossa visão de performance é a única correta e objetiva.

UMA NOVA PERSPECTIVA

A "verdade" depende da lente.

Imagine um vendedor que faz poucas ligações, mas fecha os maiores contratos.

Pela métrica de "atividades", um "erro".

Pelo resultado financeiro, um acerto genial.

O que chamamos de "erro" é, muitas vezes, apenas um desvio do nosso modelo mental.

IDEIA #2:

Para alguém aprender, preciso mostrar onde essa pessoa errou.

Aqui, o aprendizado é visto como um processo de "preencher lacunas", onde apontar o erro é o caminho para o acerto.

UM OUTRO CAMINHO

Acreditamos que o aprendizado mais potente acontece quando construímos sobre as forças que já existem.

Conselhos genéricos, dados por um observador distante, raramente se conectam com o contexto e os talentos reais de quem os recebe.

IDEIA #3:

Existe um modelo de excelência, e meu trabalho é guiar todos até ele.

Essa busca por um "jeito certo" de performar nos leva a tentar replicar fórmulas de sucesso.

.

VALORIZANDO O ÚNICO

A excelência, na prática, é idiossincrática.

Pessoas incríveis atingem resultados de formas únicas.

Tentar impor um modelo pode, na verdade, anular a singularidade que levaria o grupo a um novo patamar de efetividade.

Que tal questionar o que sempre fizemos?

Na aula aberta do **CÓDHEX**, vamos te mostrar como construir um sistema de desenvolvimento baseado em autonomia e confiança, e não em dogmas herdados.

Garanta sua vaga gratuita.
Link na descrição.

Por **Davi Zimmer** | @TARGET.TEAL

